

ПРИНЯТО
общее собрание трудового коллектива
10 ноября 2015г.
протокол № 2

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора школы
от 10 ноября 2015г.
№ 413 - од

СОГЛАСОВАНО
Председатель управляющего
совета школы
10 ноября 2015г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного коллектива

10 ноября 2015г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального
казенного общеобразовательного учреждения
Леушинская средняя
общеобразовательная школа
(в новой редакции)

Леуши
2015г.

Положение составлено в соответствии с:

- Постановлением администрации Кондинского района от 10 июня 2013 года № 1184 «О Порядке формирования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Кондинского района»,
- Приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 22 апреля 2015 года № 2-нп «О внесении изменений в приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 16 января 2014 года № 1-нп «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры»;
- Постановлением администрации Кондинского района от 22 июня 2015 года № 700 «О внесении изменений в постановление администрации Кондинского района от 18 декабря 2013 года № 2727 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Кондинского района в новой редакции»

Статья 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МКОУ Леушинская СОШ (далее - Положение) устанавливает систему оплаты труда и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников МКОУ Леушинская СОШ (далее – школа).

2. Основные условия оплаты труда.

2.1. Система оплаты труда работников организаций включает в себя размеры базовых окладов, тарифных ставок (окладов), принцип расчета должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

2.2. Система оплаты труда работников организаций устанавливается с учетом: государственных гарантий по оплате труда;

Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы»;

постановления Минтруда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общетраслевым профессиям рабочих»;

постановления Минтруда Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

приказа Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;

Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Кондинского района

мнения представительного органа работников.

3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без

учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением (далее - должностной оклад);

тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

базовый оклад - единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников организации;

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий труда, типа, вида организации и его структурных подразделений;

коэффициент квалификации (профессиональной компетентности) - относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей согласно действующему нормативному правовому акту Кондинского района;

коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1-4 уровню управления;

коэффициент территории - относительная величина, зависящая от месторасположения организации (в городской или сельской местности);

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организаций к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

директорский фонд - объем средств, направляемый на стимулирование руководителя организации;

иные выплаты - выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам организаций социальных льгот, в частности, материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний и единовременной выплаты молодым специалистам.

4. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников образовательной организации, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5. Заработная плата работников организации состоит из:

5.1. Должностного оклада или тарифной ставки (оклада).

5.2. Компенсационных выплат.

5.3. Стимулирующих выплат.

5.4. Иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

5.5. Премииальных выплат по итогам работы за год

6. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в автономном округе руководитель организации осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Кондинского района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7. При формировании годового фонда оплаты труда образовательных организаций на стимулирующие выплаты ежегодно предусматривается 30 процентов от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов), а также иных выплат с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на социальные выплаты предусматривается 10 процентов от годового фонда оплаты труда.

8. Система оплаты труда работников образовательных организаций устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом организации в соответствии с настоящим Положением.

9. Базовый оклад установлен в размере 4 482 рубля.

Размер базового оклада подлежит индексации в порядке и сроки, определенные Правительством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее - автономный округ).

Статья 2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих

1. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организаций определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базового оклада, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации (профессиональной компетентности), масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

2. Должностной оклад специалиста организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя, произведения базового оклада, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации (профессиональной компетентности), увеличенной на единицу.

3. Должностной оклад служащего организации определяется путем произведения базового оклада, базового коэффициента, коэффициента специфики работы увеличенного на единицу.

4. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии её соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается работникам муниципальных образовательных организаций Кондинского района в размере 1 600 рублей за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ руководителя организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

5. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом), в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей. Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактического отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6. Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (далее - ежемесячное вознаграждение) выплачивается педагогическим работникам за один класс (класс/комплект) в размере 1 000 рублей.

Ежемесячное вознаграждение осуществляется с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Указанное вознаграждение входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

Право на получение ежемесячного вознаграждения имеют педагогические работники, на которых с их согласия в соответствии с приказом общеобразовательной организации возложены обязанности классного руководителя.

Функциональные обязанности, формы работы, критерии оценки осуществления функций классного руководителя определяются общеобразовательной организацией.

Допускается возложение обязанностей классного руководителя с согласия педагогического работника в двух классах. Размер ежемесячного вознаграждения не может превышать установленного размера 1000 рублей в месяц на один класс (класс/комплект).

7. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

Таблица 1

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,30
Начальное профессиональное образование	1,20
Среднее (полное) общее образование	1,10
Основное общее образование	1,00

8. В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

9. Коэффициент территории устанавливается в организациях, расположенных в городской местности - 1,0, в сельской местности - 1,2.

10. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 2.

Таблица 2

Размер коэффициента специфики работы

Типы, виды и категории образовательных учреждений, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1. Общеобразовательные организации.	
1.1. Работа в общеобразовательной организации	0

<p>1.2. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки):</p> <ul style="list-style-type: none"> - проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии; - работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики, в том числе лаборантам (коэффициент применяется на ставку работы) 	0,05
1.3. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной дошкольной группе	
1.4. Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	
<p>1.5. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки); - заведование учебным (кроме начальной школы), методическим кабинетом, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы); - руководство методическим объединением (коэффициент применяется на ставку работы) 	0,10
1.6. Работа педагогического работника в 9-11 классах (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.7. Работа педагогического работника в дошкольных группах в общеобразовательном учреждении (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.8. Работа в школах-интернатах основного общего образования, среднего (полного) общего образования	
1.9. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: выполнение обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.10. Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	0,15
1.11. Работа педагогического работника, связанная с реализацией федеральных государственных образовательных стандартов в части внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.12. Организация педагогическим работником внеклассной работы физкультурно-оздоровительной направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
<p>1.13. Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки):</p> <ul style="list-style-type: none"> - в классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья; - в классах (группах) компенсирующего обучения; - с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения; - в разновозрастной дошкольной группе; - в группе с детьми раннего возраста (0 - 3 лет) 	0,20
1.14. Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.15. Работа педагогического работника, связанная с заведованием	

логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.16. За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.17. Работа педагогического работника, связанная с заведованием районным методическим объединением (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.18. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: - заведование учебным кабинетом начальной школы, мастерской, секцией, спортивным залом (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.19. Работа педагогических работников с детьми из социально неблагополучных семей по реализации индивидуальных программ (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.20. Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
1.21. Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.22. Работа воспитателя дошкольной группы, связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников (коэффициент применяется на ставку работы)	0,65
1.23. Работа педагогического работника, связанная с реализацией дополнительных образовательных программ в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,40

11. Коэффициент квалификации (профессиональной компетентности) состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию (профессиональной компетентности);
- коэффициента профессиональной компетентности;
- коэффициента за ученое звание;
- коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

Коэффициент квалификации для работников муниципальных образовательных организаций, устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

11.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается:

- педагогическим работникам;
- руководителям муниципальных образовательных организаций;
- специалистам в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице 3.

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию в муниципальных образовательных организациях
Квалификационная категория: высшая категория	0,35
первая категория	0,20
вторая категория	0,10

11.2. Коэффициент профессиональной компетентности устанавливается руководителю организации в соответствии с приказом управления образования администрации Кондинского района от 12 сентября 2013 года № 631 «Об утверждении Положения о порядке проведения квалификационного экзамена руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации Кондинского района, для установления уровня их профессиональной компетентности».

Коэффициент профессиональной компетентности устанавливается руководителю организации, специалистам, относящимся к должности «Руководитель», при условии отсутствия права на выплату коэффициента за квалификационную категорию, указанного в подпункте 11.1 пункта 11 статьи 2 настоящего Положения.

Размер коэффициента профессиональной компетенции указан таблице 4.

Таблица 4

Размер коэффициента профессиональной компетентности

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента профессиональной компетентности
1	2
Коэффициент профессиональной компетентности специалистов, относящихся к должности «руководитель», установленный в результате проведения квалификационного экзамена: - первого уровня - второго уровня	0,35 0,20

11.3. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается руководителям и специалистам организаций.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР указан в таблице 5.

Таблица 5

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки,

	почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе: ордена, медали, знаки почетные, спортивные звания: «Народный...», «Заслуженный...», «Мастер спорта...», «Мастер спорта международного класса...», «Гроссмейстер...», «Лауреат премий президента Российской Федерации», почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования в сфере культуры почетные звания, «Лауреат международных конкурсов, выставок» «Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,40 0,40 0,30 0,10 0,25 0,10 0,25 0,05 0,25 0,10
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе: медали, знаки, почетные звания, почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, благодарственные письма Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,40 0,25 0,05 0,05 0,05
Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе: медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», иные нагрудные знаки, благодарственные письма органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,20 0,10 0,05 0,05

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде

Российской Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

12. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда в соответствии с постановлением главы Кондинского района от 06 июля 2006 года № 514 «Об объемных показателях и порядке отнесения муниципальных образовательных учреждений Кондинского района к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления».

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 6.

Таблица 6

Размер коэффициента масштаба управления

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

13. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей по уровням управления утверждается приказом управления образования.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 7.

Таблица 7

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
Уровень 1	1,00
Уровень 2	0,80
Уровень 3	0,30

14. На должностной оклад руководителя, специалиста и служащего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Статья 3. Тарифные ставки (оклады) рабочих

1. Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организаций (таблица 8).

Таблица 8

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,00	1,05	1,10	1,15	1,25	1,30	1,35	1,50	1,60	1,80

2. Профессии рабочих образовательных организаций тарифицируются в соответствии с постановлением Минтруда Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

3. Размер тарифной ставки (оклада) рабочего определяется путем произведения базового оклада, тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

5. На тарифную ставку (оклад) рабочего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Статья 4. Почасовая оплата труда

1. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется:

1.1. За часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев.

1.2. За часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Руководители организаций в пределах имеющихся средств могут привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения базового оклада, коэффициента почасовой оплаты труда, районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Статья 5. Компенсационные выплаты

1. К компенсационным выплатам относятся:

1.1. Выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со ст. 148 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением главы Кондинского района от 28 января 2005 года № 18 «Об установлении гарантий и компенсаций для лиц, проживающих в Кондинском районе Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, работающих в организациях, финансируемых из средств местного бюджета».

4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со ст. 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

При определении минимальных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время учитываются положения ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации,

постановление Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

5. Выплаты, указанные в настоящем пункте, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Статья 6. Стимулирующие выплаты

1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- 1.1. За интенсивность и высокие результаты работы.
- 1.2. За качество выполняемых работ.
- 1.3. Единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам.
- 1.4. Директорский фонд.

2. При оценке эффективности работы различных категорий работников решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

- 3.1. Высокую результативность работы.
- 3.2. Участие в выполнении важных работ, мероприятий.

3.3. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным правовым актом организации. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальными нормативными актами организации.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Перечень показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников устанавливается приказом Управления.

5. В случаях и порядке, установленных коллективным договором, по согласованию с Управлением может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам за счет обоснованной экономии бюджетных средств по

фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности, но не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии устанавливается в едином размере для всех работников организации и не может превышать 10 тысяч рублей.

6. Выплаты из директорского фонда призваны способствовать развитию кадрового потенциала руководителя организации, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов организации и значимым результатам работы организации.

Директорский фонд состоит из регулярных выплат и разовых выплат.

Размеры и порядок установления регулярных и разовых выплат руководителю из директорского фонда устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденных приказом Управления.

Размер директорского фонда устанавливается в процентах от выплат стимулирующего характера 13% (в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%).

Статья 7. Иные выплаты

1. К иным выплатам относятся:

1.1. Единовременная выплата молодым специалистам.

1.2. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

1.3. Материальная помощь на профилактику заболеваний.

2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах, доведенных до организации бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Кондинского района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда.

Молодым специалистом считается выпускник учреждения профессиональной образовательной организации и (или) образовательной организации высшего образования в возрасте не старше 30 лет в течение года после получения диплома (иного документа), вступающий в трудовые отношения и (или) заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу и (или) заключения трудового договора.

3. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1 000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности с момента вступления в трудовые отношения и заключения трудового договора.

Выплата, указанная в пп. 1.2 п. 1 ст. 7 настоящего Положения начисляется к должностному окладу и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4. Работникам организаций один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда.

Решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний работнику принимается руководителем организации и оформляется приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на профилактику заболеваний

выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска, продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом организации и составляет 1,2 фонда оплаты труда.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

Материальная помощь на профилактику заболеваний в размере выплачивается работнику, не отработавшему полный календарный год, пропорционально отработанному времени:

вновь принятому на работу;

уволенному по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.

При этом материальная помощь выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;

- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

- работнику, уволенному за виновные действия.

Порядок, условия и размер выплаты материальной помощи определяется коллективным договором, локальным нормативным актом организации, устанавливающим единый подход к определению размера выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников организации, включая руководителя.

Статья 8. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера

1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие (директорский фонд), иные выплаты руководителю организации устанавливаются приказом Управления в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим Положением, и указываются в трудовом договоре.

4. Заработная плата руководителя организации устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать:

трехкратного размера средней заработной платы работников данной организации в дошкольных образовательных организациях;

четырёхкратного размера средней заработной платы работников данной организации в общеобразовательных организациях и организациях дополнительного образования.

Приложение
к Положению об оплате труда
работников
МКОУ Леушинская СОШ

ПОЛОЖЕНИЕ о распределении стимулирующих выплат работникам МКОУ Леушинская СОШ

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет механизм распределения стимулирующих выплат (далее – СВ) в МКОУ Леушинская СОШ (далее – Школа) и критерии для стимулирующей оценки труда руководителей и специалистов.

1.2. Данное Положение разработано с учетом Положения об оплате труда работников Муниципальных образовательных организаций Кондинского района, Положения об оплате труда работников МКОУ Леушинская СОШ, специфики деятельности Школы, стратегии развития Школы, образовательной программы, принципов и ценностей корпоративной культуры, особенностей жизненного цикла Школы, позиционирования на рынке образовательных услуг с целью установления стимулирующих выплат работникам Школы, обеспечивающих повышение качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, эффективного решения поставленных целей и задач Школы, а так же с целью поощрения за выполненную работу.

1.3. Данное Положение разработано с целью установления стимулирующих выплат работникам учреждения, обеспечивающих повышение качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы обучающихся, эффективного решения поставленных целей и задач учреждения, а так же поощрение за выполненную работу.

1.4. Положение определяет перечень, размеры стимулирующих выплат, порядок и критерии их установления.

1.5. Размер выплат устанавливается Комиссией по распределению фонда стимулирования работников МКОУ Леушинская СОШ (далее – Комиссия), определенной общим собранием трудового коллектива и утвержденной приказом директора. В состав комиссии входит представитель каждого методического объединения (при наличии), член или председатель профсоюзной организации или трудового коллектива, член администрации Школы.

1.6. Выплата заместителям директора, руководителям структурных подразделений осуществляется на основании приказа директора Школы из фонда стимулирования Школы.

II. Величина и состав фонда стимулирующих выплат

2.1. Величина фонда стимулирования учреждения (далее – ФС, фонда стимулирующих выплат) устанавливается в процентном отношении от общего фонда должностных окладов (тарифных ставок) учреждения, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и исчисляется по формуле:

$$ФС = ФДО * Кфс, \text{ где}$$

ФС – величина фонда стимулирования;

ФДО – фонд должностных окладов (тарифных ставок), с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

Кфс – коэффициент фонда стимулирования 30%.

2.2. Фонд стимулирования является источником следующих видов выплат:

2.2.1. За интенсивность и высокие результаты работы,

2.2.2. За качество выполняемых работ,

2.2.3. Единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам,

2.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы за год,

2.2.5. Директорский фонд.

2.3. Размер директорского фонда устанавливается в процентах от фонда стимулирования учреждения 13% (в учреждениях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13 %).

2.4. Размер фонда стимулирования учреждения рассчитывается при проведении тарификации на учебный год, прописывается в штатном расписании, утвержденном руководителем образовательного учреждения и проверяется Управлением образования в рамках текущего ведомственного контроля.

2.5. Размер фонда стимулирования учреждения для распределения сотрудникам коллектива (кроме руководителя) определяется по формуле:

$ФСоу = ФС - ДФ$, где

ФСоу - фонд стимулирования образовательного учреждения для распределения сотрудникам коллектива;

ФС – фонд стимулирования;

ДФ – директорский фонд.

III. Основные принципы распределения стимулирующих выплат

3.1. Из СВ не оплачиваются работы, входящие в функциональные обязанности работника.

3.2. Порядок и условия предоставления стимулирующих выплат устанавливаются Школой самостоятельно с учетом Положения об оплате труда работников МКОУ Леушинская СОШ, стратегии развития Школы, личного вклада каждого работника в общие результаты работы Школы, утверждаются на общем собрании трудового коллектива.

3.3. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату и подразделяются на:

3.3.1. За интенсивность и высокие результаты работы,

3.3.2. За качество выполняемых работ,

3.3.3. Единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам.

3.3.4. Директорский фонд.

3.4. Распределение стимулирующих выплат осуществляется в соответствии со следующим регламентом:

- согласование данного Положения с Управляющим советом;

- издание приказа по Школе о введении в действие данного Положения;

- распределение стимулирующих выплат комиссией Школы;

- издание приказа директора об утверждении протокола заседания Комиссии.

IV. Порядок распределения стимулирующих выплат

4.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

4.1.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

- Высокую результативность работы
- Участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

4.1.2. За высокую результативность работы СВ устанавливается на основе анализа работы, отчёта о выполненной работе.

4.1.2.1. При определении размеров СВ за высокую результативность работы учитывается достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

4.1.3. За участие в выполнении важных работ, мероприятий СВ устанавливается за:

Руководство организацией работы:

- по профилактике дорожного травматизма;
- информационно-методического центра;

- по оформлению и сопровождению мероприятий, проводимых на базе учреждения;
- досуга и занятости учащихся (воспитанников) в дополнительном образовании;
- военно-учетного стола;
- здоровьесберегающей среды Школы;
- не входящей в круг должностных обязанностей;
- и другие.

4.1.3.1. Работник в течение года имеет право отказаться от выполнения данного вида работ (по письменному заявлению), что является основанием отмены СВ. Критерием для определения СВ не может являться доплата за классное руководство.

4.1.3.2. Директор Школы имеет право снять (снизить) данную СВ с работника, если он не выполняет возложенные на него обязанности:

- на основании представленного работником отчета о выполнении работы;
- на основании представления заместителей директора;
- по результатам работы, предупредив об этом работника в соответствии с требованиями ТК РФ.

4.1.3.3. При определении размеров СВ за выполнение важных работ, поручений, участия в мероприятиях и достижения результатов, не предусмотренных персональной надбавкой учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

4.1.4. **За обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы** всех служб учреждения.

4.1.4.1. При определении размеров СВ за обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учитывается отсутствие аварийных ситуаций, повлекших порчу материальных ценностей, качественная организация текущего ремонта, инициатива и рациональные предложения по улучшению работы служб, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на ненадлежащие условия.

4.1.5. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника, или в абсолютном размере.

4.1.5.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты устанавливается ежемесячно:

- специалистам группы «учитель» 10% от должностного оклада или тарифной ставки (оклада);
- руководителям, специалистам (кроме группы «учитель»), прочим специалистам, рабочим 25% на фактическую нагрузку.

4.1.5.2. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется количество выплат (произведение базовой единицы на коэффициент образования и территории без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах, приравненных к району крайнего Севера), за участие в выполнении важных работ, мероприятий в твердых рублях (до 3000 тысяч рублей). Выплата устанавливается на срок не более одного года.

4.1.6. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

4.1.7. Решение о приостановлении выплаты за интенсивность и высокие результаты или выплате ее не в полном объеме, определяется ежемесячно руководителем учреждения в соответствии с Порядком установления выплаты в учреждении, по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном трудовым законодательством;

4.1.8. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится одновременно с заработной платой за отработанное время и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.1.9. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику может быть приостановлена или снижена за:

1	Некачественное, неправильное оформление установленной отчетности, финансовых документов, другой документации, недостоверность представляемой информации. Нарушение сроков представления установленной отчетности.	До 100 %
2	Не выполнение, необоснованный отказ от выполнения приказов, письменных распоряжений директора школы, заместителей директора школы, учредителя, изданных в пределах его компетенции и не противоречащих действующему законодательству, решений педсовета, методсовета, административного совета,	До 100%
3	Нарушения в учете материальных средств учреждения, допущение недостач, хищений, порчи имущества. Халатное отношение к материально-технической базе	До 100 %
4	Обоснованные жалобы родителей на педагогов (за низкое качество учебно-воспитательной работы, нанесение физического и морального вреда) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение норм педагогической этики на основании результатов расследования;	До 100 %
5	Невыполнение функциональных обязанностей, определенных должностной инструкцией	До 100 %
6	Наличие замечаний по итогам тематических, комплексных и оперативных проверок школьной, районной и окружной комиссией.	До 100 %
7	Нарушение Правил техники безопасности и охраны труда (в том числе инструкций по охране труда и пожарной безопасности), повлекших за собой травмы среди обучающихся и работников;	До 100%
8	За неисполнение устава образовательного учреждения, локальных нормативных актов	До 100%
9	Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;	До 100%
10	Обоснованные жалобы родителей на педагогов (за низкое качество учебно-воспитательной работы, нанесение физического и морального вреда) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение норм педагогической этики на основании результатов расследования;	До 100%
11	Ухудшение показателей работы, снижение её качества;	До 100%
12	Нарушение трудовой дисциплины;	До 100%
13	Необоснованный отказ от выполнения задания вышестоящего руководителя, участия в методической работе, общешкольных мероприятиях.	До 100%
14	Ухудшение показателей его работы, снижение её качества.	До 100%

4.2 Выплата за качество выполняемых работ

4.2.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальными нормативными актами Школы.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в

абсолютном размере. Выплата устанавливается на срок не более одного года. Периодичность осуществления выплаты за качество работы - ежемесячная.

4.2.2. **Выплата за качество выполняемых работ** устанавливается в соответствии с критериями, разработанными и утвержденными Школой (индикаторно – рейтинговой картой, (далее-ИРК)) и осуществляется специалистам группы «учитель», с учетом вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу, за эффективное решение поставленных целей и задач Школы на основе ИРК.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора), устанавливаются в зависимости от принятых принципов и показателей эффективности деятельности специалистов группы «учитель».

4.2.3. Комиссия (по согласованию с коллективом) на определенный период определяет форму ИРК (компьютерную, бумажную и др.).

Виды ИРК: специалистов группы «учитель» (Приложение);

4.2.4. Периодичность заполнения ИРК для специалистов группы «учитель» – ежемесячно;

4.2.5. Периодичность персональной надбавки за качество выполняемых работ устанавливается для специалистов группы «учитель» – ежемесячно;

4.2.6. Порядок определения персональной надбавки за качество выполняемых работ:

- Заполнение ИРК учителями в установленные в Школе сроки и предоставление председателю Комиссии;

- Предоставление в Комиссию от главного бухгалтера информации о сумме фонда стимулирования, предусмотренного на данные выплаты;

- Проведение заседания Комиссии с приглашением членов Управляющего совета по проверке, обсуждению и корректировке проставленных учителями баллов в ИРК, установлению стоимости одного балла и определению количества баллов по каждому работнику с фиксированием в протоколе заседания Комиссии (Комиссия вправе осуществлять проверку достоверности предоставляемых педагогом материалов, вносить коррективы в баллы);

- Ознакомление каждого работника с количеством утвержденных баллов;

- Предоставление директору Школы протокола заседания Комиссии для утверждения приказом. В случае несогласия с решением комиссии директор Школы направляет в комиссию заявление о пересмотре размера выплаты с документальным обоснованием;

- Предоставление в бухгалтерию приказа директора для начисления персональной надбавки за качество выполняемых работ.

4.2.7. Конкретный размер персональной надбавки за качество выполняемых работ определяется в баллах и переводится в рубли путём умножения количества баллов на стоимость одного балла.

4.2.8. Основанием для начисления стимулирующей выплаты, являющейся частью заработной платы работников, является приказ руководителя учреждения

4.2.9. В своей работе комиссия руководствуется следующими принципами:

- Комиссия выбирается общим собранием трудового коллектива и назначается приказом директора школы в начале учебного года.
- Заполнение карт педагогами обязательно до 23 числа каждого месяца.
- Решения о распределении баллов принимаются Комиссией коллегиально.
- В обязанности членов Комиссии не входит выставление баллов за педагогов.
- При выставлении баллов учитывается
 - приоритетность учебного процесса над внеурочной деятельностью
 - приоритетность результатов, полученных за деятельность, выполненную за рамками должностных обязанностей.
- Предъявление заявлений работников по поводу несогласия с утверждёнными Комиссией баллами происходит в письменном виде в Комиссию в течение 2 рабочих дней после дня работы Комиссии.
- При сомнениях в проставленных баллах или неполноте информации Комиссия приглашает на консультацию заместителя директора по данному направлению.

- Если участие в мероприятии принимала команда в зачёт идёт командное место без оценивания отдельных этапов.
- Если авторов образовательного продукта, образовательного результата, мероприятия несколько, то баллы делятся на всех участников образовательного процесса пропорционально фактически отработанному времени за текущий учебный год, независимо от причины отсутствия педагога (больничный лист, отпуск, командировка и др.).
- Каждый продукт педагога (сочинение, реферат, проект, песня, танец, спектакль, рисунок, модель и др.) в полном объёме проставляется на первом уровне конкурса. Результат участия в конкурсе другого уровня доплачивается в баллах или рублях до суммы другого уровня.
- Участие в мероприятиях, не представленных в рейтинговой карте, отмечается баллами (или рублями) в ходатайстве куратора данного мероприятия в срок до 23 числа каждого месяца.

4.2.10. Комиссия вправе пересматривать параметры и критерии эффективности деятельности работников по собственной инициативе или на основании предложений работников.

4.4. Единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам

4.4.1. Разовые выплаты стимулирующего характера выплачиваются:

- в связи с юбилейными датами по возрасту (50, 55, 60, 65 лет);
- праздничными датами (день Учителя).

4.4.2. Разовые выплаты в связи с юбилейной датой по возрасту 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет выплачиваются в размере 1000 руб., к праздничным датам в размере от 1000 до 10000 рублей.

4.4.3 Единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам осуществляется по согласованию с Управлением за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности, но не позднее месяца, следующего после наступления события.

4.4.4 Размер единовременной премии устанавливается в едином размере для всех работников организации и не может превышать 10 тысяч рублей.

4.5. Директорский фонд

Выплаты из директорского фонда призваны способствовать развитию кадрового потенциала директора Школы, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов Школы и значимым результатам работы Школы:

Директорский фонд состоит из:

- регулярных выплат;
- разовых выплат.

Размеры и порядок установления постоянных, регулярных и разовых выплат директору Школы из директорского фонда устанавливаются приказом главного распорядителя бюджетных средств, в ведении которого находится Школа.

Размер директорского фонда устанавливается в процентах от выплат стимулирующего характера 13% (в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%).

Все выплаты стимулирующего характера, определенные настоящим Положением, выплачиваются в пределах утвержденных бюджетных ассигнований и открытых лимитов текущего финансового года.

5. Премияльные выплаты по итогам работы за год

5.1. Премияльные выплаты по итогам работы за год осуществляются с целью поощрения работников, включая руководителя, за общие результаты по итогам работы за год.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения):

- открытые уроки
- методическая работа
- участие в профессиональных конкурсах
- руководство структурными подразделениями
- обобщение и представление опыта работы
- исполнительская дисциплина
- эффективность использования мультимедийного оборудования и др.

2) достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы.

3) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

4) участие в выполнении важных работ, мероприятий.

5.2. Премияльные выплаты по итогам работы за год выплачиваются в пределах доведенных до учреждения бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств.

Конкретный размер премияльных выплат по итогам работы за год определяется в процентах от должностного оклада, тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере, закрепляется приказом директора школы по ходатайству руководителей структурных подразделений.

Приложение
к Положению о распределении
стимулирующих выплат
работникам МКОУ Леушинская СОШ

ИНДИКАТОРНО – РЕЙТИНГОВАЯ КАРТА ОЦЕНКИ КАЧЕСТВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА _____ учебный год

		сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь	январь	февраль
1. ПОЗИТИВНАЯ ДИНАМИКА УЧЕБНЫХ И ВНЕУЧЕБНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ (С УЧЕТОМ ХАР-КИ КОНТИНГЕНТА ОБУЧАЮЩИХСЯ)							
1.1. Динамика учебных результатов							
1.1.1. Положительная динамика индивидуальных достижений обучающихся по качеству конечных результатов освоения учебного материала, или определению уровня освоения того или иного учебного материала, т.е. «прирост» учебных достижений при 100% относительной успеваемости							
Наличие учащихся, имеющих положительную динамику по итогам четверти, года (при отсутствии понизивших результат). По итогам четверти, года 2-11 кл	3б				По итогам тр.	По итогам тр.	По итогам тр.
1.1.2. Освоение образовательного стандарта, федерального государственного стандарта начального общего образования (Отн. 100%, Кач. 49% и выше)							
1.1.2.1. За результаты срезовой, контрольной работы, (при условии объективной экспертизы) по приказу	3						
1.1.2.2. Муниц. контрольные работы 4 класс (весь год)	3						
1.1.2.3. Преодоление порогового значения по предметам на основании зафиксированных результатов аттестации обучающихся по завершении ступеней обучения 9,11 классы в зависимости от количества учащихся, сдававших экзамен (весь год)							
• 0-20% учащихся	1б						
• 21-40% учащихся	2б						
• 41-60% учащихся	3б						
• 61-80% учащихся	4б						
• 81-100% учащихся	5б						
1.1.3. Наличие высоких результатов обучения							
1.1.3.1. На основании зафиксированных результатов аттестации обучающихся по завершении ступеней обучения 9 классы (весь год)							
за наличие отметок «4»	3б						
за наличие отметок «5»	5б						
1.1.3.2. На основании зафиксированных результатов аттестации обучающихся по завершении ступеней обучения 11 классы (весь год)							
60-79 баллов	3б						
80-89баллов	5б						
90-100баллов	9б						
100баллов-11 класс	15б						

1.1.3.3. Наивысший балл на уровне района 9,11 класс	5б (однокр.)						
1.1.3.4. Наивысший ср. балл на уровне района 9,11 класс	10б (однокр.)						
1.1.4. Увеличение доли обучающихся, получивших по предмету за отчетный период оценки «4» и «5» в одном классе (качеств. успеваемость)							
Русский язык, математика	1б						
Все др. предметы (при отсутствии потерянного качества по предмету)	1б				По итогам тр.	По итогам тр.	По итогам тр.
1.2. Динамика внеучебных результатов							
1.2.1. Доля обучающихся, успевающих не более чем на оценку «удовлетворительно» по предмету, вовлеченных в систематическую дополнительную подготовку по данному предмету.							
При наличии отчёта учителя-предметника о реализации курса «Учись учиться» 1 раз в месяц	1б						
1.2.2. Результативность участия обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности (олимпиады, конференции, турниры и иные мероприятия, проводимые в рамках внеучебной деятельности) - победители и призеры. Муниц. уровень, Региональный уровень, Всероссийский уровень							
1.2.2.1. Олимпиады предметные (очная форма) <i>Сумма обговаривается в начале учеб. года</i>							
Призовое место • Район • Округ • Россия	2 м. -2 т.руб., 3 м.-1 т.руб. 5 т. руб 10 т.руб.						
Победитель • Школа • Район • Округ • Россия	500 руб. 3 т. руб 10 т.руб 20 т.руб..						
1.2.2.2. Олимпиады УРФО							
III тур – осн. и сред. школа, II тур- нач. школа - Призовое место (Диплом I,II, III степени) - Победитель (медаль)	5 б 8 б.						
1.2.2.3. Прочие олимпиады (заочная форма)							
Диплом в номинации (Район-Регион,Округ-Россия)	1/2/3						
Призовое место (Район-Регион,Округ-Россия)	2/3/4						
Победитель(Район Регион,Округ-Россия)	2/4/5						
1.2.2.4. Конференции, конкурсы исследовательских и проектных работ, интеллектуальные, творческие конкурсы, соревнования (не включая деятельности в качестве класс. рук-ля) (при заочной форме снижается в 2 раза) Баллы делятся между всеми руководителями							
Участие в НПК: Район –Регион,Округ-РФ	2/3/7б						
Приз. место в НПК: Р-н-Регион,Округ –РФ(2,3 место)	2/1 тыс. руб						
Победитель: Район –Регион,Округ - Россия	3/10/20 тыс.руб						
Участие с проектом в экологической конференции	1б						
Диплом в номинации (Район-Регион,Округ-Россия)	2/3/5б						
Призовое место (Район-Регион,Округ-Россия)	4/6/8б						

Победитель(Район Регион,Округ-Россия)	5/7/106						
2.ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА							
2.1.Результативность методической деятельности педагога							
2.1.1. Представление и обобщение опыта работы педагога							
2.1.1.1.Открытый урок, классный час хорошего и высокого уровня (в соответствии с критериями, в рамках методических мероприятий) МО-Школа-Район-Регион,Округ -РФ	1-3 -5-7-9						
2.1.1.2.Прочие открытые формы хорошего и высокого уровня (стендовый урок, мастер- класс и др.) МО –Школа-Район-Регион,Округ -РФ	0,5-1-1,5- 2,5-3,5						
2.1.3.Представление опыта работы школы и педагога высокого уровня (в форме творческого отчёта , презентации, буклета, доклада) МО-Школа-Район- Регион,Округ - РФ	2-4-5-7-8						
2.1.4.Теоретические доклады, публикации с опытом работы школы и педагога, (повышающие имидж школы) МО-Школа-Район-Регион,Округ-Россия	1 -2 -3-4-5						
2.2. Результативность собственной педагогической деятельности							
2.2.1. Результативность участия в мероприятиях профессионального мастерства (конкурсы, проекты всероссийского, регионального, муниципального уровня)							
2.2.1.1. Участие в профессиональных конкурсах							
2.2.1.1. Конкурс «Педагог года»							
2.2.1.1.1. Победитель/участие • Школа • Район • Округ • Россия	1 тыс.руб/ 500руб. 5тыс.руб. 10тыс.руб 15тыс.руб						
2.2.1.1.2. Призёр(в финальной группе) • Округ • Россия	3 тыс. руб. 7 тыс. руб.						
2.2.1.1.3. <u>Значимый</u> вклад в работу творческой группы по подготовке Победителя конкурса (за каждый этап)	25 баллов на всех						
2.2.1.1. Профессиональные конкурсы на личное первенство (без финансовой поддержки)							
2.2.1.1.1. Победитель: Школа-Район - Регион,Округ - РФ	1-2-3-4						
2.2.1.1.2.Призёр: Школа-Район-Регион,Округ-Россия	1-2-3-5						
2.2.1.2. Участие в конкурсах на первенство школы Участие в подготовке программ, документов и представлении материалов на Гранты различного уровня и направленности, конкурсы вариативных программ(без получения грантовой поддержки лично, на основании приказа):							

2.2.3.1.Руководство разработкой проекта, программы							
• район	36						
• Округ	56						
2.2.3.2.Значительный вклад (Балл делится на всех по ход.)	10 б- 20б						
• район , Округ							
2.2.2. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога							
2.2.2. 1.Уровень обучения: повышение квалификации за счёт собственных средств, получение профессиональной подготовки, переподготовки соответствующей современным направлениям развития дополнительного образования магистратура, аспирантура, докторантура (документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период).							
Однократно по факту (подтверждающие док-ты)	36						
3.ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПЕДАГОГА, НАПРАВЛЕННАЯ НА РАЗВИТИЕ И ПОВЫШЕНИЕ СТАТУСА УЧРЕЖДЕНИЯ							
3.1.Участие педагога в разработке основной образовательной программы, адаптированных программ, иных локальных актов и др.							
3.1.1.Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка							
Индивид план (однократно)	36						
3.1.2.Взаимодействие с другими специалистами в рамках ПМПк, ПМПк (подготовка документов по факту)	16						
3.2.Разработка Рабочей программы педагога (в срок до 26.06.ФГОС,до 01.09 ГОС , без замечаний)	16						
3.2.Создание образовательной инфраструктуры							
3.2.1.Формирование комфортной развивающей образовательной среды (музей, рекреации, холлы и т.д.) в соответствии с требованиями (ФГОС, СанПиН и др.)							
3.2.1.1.За рамками заведования кабинетом, тематическое оформление, по факту	26						
3.2.1.2.Эффективное применение ИКТ в образовательном процессе (при презентации опыта коллегам)	36						
3.2.1.3.Привлечение доп. финансовых средств в школу. До 200тыс.	1-5 б						
3.3.Обеспечение нового качества образования							
3.3.1.Реализация программ внеурочной деятельности	1000 руб.						
3.3.2.Активное применение в работе цифровых лабораторий, интерактивного оборудования, робототехники, мобильного класса и других современных средств обучения							
При презентации опыта коллегам	26						
3.3.3. Разработка собственного авторского сайта (однократно)с публичной презентацией :							
Самостоятельно/ С пом. тьютера /работа тьютера	6 б- 3б- 3 б						
3.3.3.Разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов, индивидуальных программ развития и индивидуально-ориентированных образовательных программ с учетом личностных и возрастных особенностей обучающихся (для детей с ОВЗ, мигрантов, слабоуспевающих, одарённых)							
3.3.3.1.							
3.3.3.1.Разработка адаптированной программы по предмету	1 б.						
3.3.3.2.Наибольший вклад в развитие учащегося - медалиста: анкетирование уч-ся 9,11 классы(однократно)	4 б						

3.3.3.3.За отличника - выпускника начальной школы (одн.)	26						
3.4.Создание условий для сохранения здоровья обучающихся							
3.4.1.Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий, обеспечивающих снижение пропусков уроков по болезни							
По итогам четверти, при проведении мероприятия	26						
3.4.2.Отсутствие случаев травматизма во время осуществления образовательного процесса							
Дежурным класс. рук., деж. учителям на этаже (по факту)	16						
3.4.3.Обеспечение психологически комфортного климата, отсутствие обоснованных жалоб на детей ,коллег, родителей и на самого педагога							
Самостоятельное разрешение конфликтных, проблемных ситуаций без обращения к администрации и специалистам.	16						
3.4.4.Позитивная динамика участия обучающихся в физкультурно-оздоровительных мероприятиях, в том числе с участием родителей							
3.4.4.1. Реализация курса «Готов к труду и обороне» (весь год)	26						
3.4.4.2. за мероприятия за рамками оплачиваемых часов	2						
3.4.4.2.«Президентские состязания» без учёта промежуточных побед, (на всех)							
Район, округ (1место,2место,3место) 3/5т.р, 2/ 3т.р, 1/ 2т.р							
4.ПОЗИТИВНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ НОВОЕ КАЧЕСТВО ШКОЛЬНОГО ВОСПИТАНИЯ							
4.1.Эффективность и результативность воспитательной работы педагогических работников							
4.1.1.Позитивная динамика участия обучающихся в социально-значимых проектах разного уровня							
4.1.1.1. Доля детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, вовлеченных в программы, проекты социализации	16 ежемесячно						
4.1.1.2. Уменьшение количества детей «группы риска» в классе (подтверждающие документы) по факту	26						
4.1.1.3. Динамика изменения количества правонарушений обучающихся (подтверждающие документы) по итогам года	2						
ВСЕГО БАЛЛОВ.:							
РОСПИСЬ ПЕДАГОГА:							
Ходатайство							
КОРРЕКТИВЫ И ПОДПИСЬ комиссии по стимулированию							
ИТОГОВЫЙ БАЛЛ:							